

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32,59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6120
Karar No. 2021/10348
Tarihi: 16.06.2021

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ İSE KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ
- KULLANDIRILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİYLE FESİHTEN İTİBAREN BEŞ YILLIK ZAMANAŞIMI SÜRESİNE TABİ OLACAĞI
- YURTDIŞINDA ÇALIŞTIRILAN İŞÇİNİN ÜCRETİ BRÜTLEŞTİRİLİRKEN TABİ OLDUĞU SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİNE GÖRE BRÜTLEŞTİRME İŞLEMLERİNİN YAPILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin “ücret” niteliği özellikle vurgulanmıştır.

İş Kanunu’nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre ise, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Buna göre yıllık ücretli izin alacakları fesihten itibaren 5 yıllık süre içerisinde talep edilebilir, Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi

imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır. 5754 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle, 5510 sayılı Kanun’un 5. maddesinin (g) bendi gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeden davacı işçinin yurt içinde çalışan işçiler gibi brüt ücretinin tespit edilmesi hatalı olmuştur. O halde, Mahkemece davacının Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede çalıştığı dikkate alınarak ücreti brütleştirilirken yalnızca dosya kapsamından tespit edilen net ücretine 5510 sayılı Kanunun 5-g maddesi gereğince % 5 genel sağlık primi eklenmek sureti ile sonuca gidilmesi gerekmektedir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenliğin yurtdışı projelerinde 01.01.1984-30.12.2014 tarihleri arasında demirci formeni olarak çalıştığını, son aylık ücretinin net 1.900 USD olduğunu, iş sözleşmesine haksız olarak son verildiğini, davalının işçileri ücretli/ücretsiz izne çıkardığını, daha sonra işe başlatmadığını, bu sürede işçilere bir takım belgeler imzalatıldığını ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının demirci olarak yurt dışındaki şantiyelerde 02.06.1990 - 01.01.1993, 10.04.1993 - 22.03.1994, 27.08.2002 - 14.01.2003, 19.10.2008 - 11.09.2012, 12.09.2012 - 14.12.2012, 11.04.2013 - 30.04.2014 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davacının görevine giren işlerin bitmesi ve davacının

talebiyle sona erdiğini, davacının ihbar ve kıdem tazminatı talep hakkının bulunmadığını, davacının çalışmasının proje bazlı ve dönemsel çalışmalar olması nedeni ile belirli süreli iş sözleşmesi esaslarına göre olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş sözleşmesinin haksız olarak davalı tarafından feshedildiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekeç:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-4857 sayılı İş Kanunu'nun “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlığını taşıyan 59. maddesine göre, “iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar”. Belirtilen düzenlemede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin “ücret” niteliği özellikle vurgulanmıştır.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre ise, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126.maddesinin 3.bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmişti. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanunda 818

sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin gerekçesinde hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların “dönemsel edimler” niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin 1. bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. bendindeki hükmün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediği belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin 1. bendine göre, “Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler” beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin alacakları fesihten itibaren 5 yıllık süre içerisinde talep edilebilir, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır. Somut uyuşmazlıkta, davalı vekili, davaya karşı yasal süresi içinde açıkça zamanaşımı def'inde bulunmuştur. Davacı işçinin davalıya ait işyerinde kesintili olarak görev yaptığı, 14.01.2003 tarihinde çalışmasının sona ermesinden sonra davalı işyerindeki bir sonraki çalışmasının 19.10.2008 tarihinde başladığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının 19.10.2008 dönemi öncesindeki çalışmalarına ilişkin yıllık izin ücreti alacağı, iş sözleşmesinin 14.01.2003 tarihinde feshedildiği dikkate alındığında, dava tarihi itibarıyla zamanaşımına uğramıştır. Davacının 19.10.2008 tarihi öncesindeki çalışmalarının sonraki çalışmaları ile birleştirilmek suretiyle yıllık izin ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.

Öte yandan, davacının yıllık izin ücreti alacağında dosyada mevcut imzalı yıllık izin talep formları ile bordrolarda yer alan yıllık ücretli izin tahakkukları dikkate alınmaksızın hüküm kurulması da isabetsizdir.

Mahkemece 19.10.2008-30.04.2014 tarihleri arasındaki çalışmalar yönünden, çalışma dönemi içine rastlamakla birlikte izinlerin kullandırıldığı gösteren imzalı yıllık izin talep formlarındaki izin günleri hesaplamadan düşülmeli, yıllık ücretli izin ödemesi adı altında bordroda yer alan tahakkukların işçinin farklı şantiyelerdeki çalışmalarının iş bitimi sebebiyle sona erdiği dönemlere rastlayıp rastlamadığı araştırılarak iş bitimi sebebiyle çıkışların verildiği dönemde yapılan izin tahakkukları işçinin banka hesabına ödenmiş ise hesaplamadan mahsup edilmelidir. Bu konuda eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır.

3-Davacının bilinen net ücretinden bilinmeyen brüt ücreti hesaplanırken eklenecek kesintilerin ne olduğu konusunda da uyuşmazlık bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 5/g. maddesinde 5754 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle; “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen

işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.” hükmü getirilmiştir. Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır. 5754 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle, 5510 sayılı Kanun’un 5. maddesinin (g) bendi gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeden davacı işçinin yurt içinde çalışan işçiler gibi brüt ücretinin tespit edilmesi hatalı olmuştur. O halde, Mahkemece davacının Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede çalıştığı dikkate alınarak ücreti brütleştirilirken yalnızca dosya kapsamından tespit edilen net ücretine 5510 sayılı Kanunun 5-g maddesi gereğince %5 genel sağlık primi eklenmek sureti ile sonuca gidilmesi gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.